

Bedrijfsplan Stichting Ons Huis Heemskerk



Inhoudsopgave:

1. Inleiding
2. Aanleiding
3. Stichting
4. Doelen en strategieën
5. Visie, missie, doelstelling
6. Methodiek
7. Doelgroep
8. Begeleiding/personeel en opleiding
9. Bestuur, Raad van Toezicht en klachtencommissie
10. Product
11. Samenwerkingsorganisaties
12. Communicatiemiddelen
13. Bijlage personeel en opleidingen

Inleiding

Voor u ligt het bedrijfsplan van onze gezamenlijke Stichting Ons Huis Heemskerk. In de stichting is nu geïntegreerd opgenomen, de voormalige Stichting Bij Elkaar, die zich richtte op begeleid wonen voor kinderen/jongvolwassenen met een (meervoudige) beperking. De stichtingen zijn samengevoegd in het kader van de opstelling van een gemeenschappelijke HKZ-handboek, dat in 2021 tot certificering heeft geleid. We zijn als bestuur en medewerkers trots op wat we in de afgelopen jaren al hebben bereikt en zijn vol vertrouwen in het bereiken van wat we nog als doelstellingen op ons “menu” hebben staan.

De organisatie staat als een huis. Zelfs de afgelopen twee jaar waarin het dagelijks handelen bijna eenzijdig werd bepaald door het Covid-virus en de daaraan gekoppelde maatregelen heeft niet voor onoverkomelijke problemen gezorgd. Onze medewerkers verdienen daarvoor een groot compliment, omdat op hen, net als op alle overige medewerkers in De Zorg, een uitputtend beroep werd gedaan.

Omdat de Covid-periode ons er ook financieel niet ten val heeft gebracht, zien wij de toekomst met vol vertrouwen tegemoet.

Het bestuur

Aanleiding

Op 8 januari 2014 opende Stichting Ons Huis Respijtzorg Heemskerk zijn deuren. Hiervoor behoorde dit logeerhuis, voor een periode van ongeveer 20 jaar, bij stichting Philadelphia.

Eind 2013 besloot Stichting Philadelphia, volkomen onverwacht, om het logeerhuis te sluiten. Annet Smit en Renate Bruijn, de twee oorspronkelijke oprichters van dit logeerhuis, besloten op hun beurt te kijken naar de mogelijkheden om het logeerhuis toch open te houden door het als particulier initiatief voort te zetten. Door een goede samenwerking met een kleine groep gemotiveerde mensen is het binnen drie maanden gelukt om deze openstelling te realiseren. De naam is gewijzigd van Stichting Philadelphia Het Huis naar Stichting Ons Huis Heemskerk Respijtzorg.

Stichting

Stichting Ons Huis Heemskerk biedt logeer, vakantie- en naschoolse opvang en vast wonen aan kinderen en jongvolwassenen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking (hierna: cliënten). Er is in het logeerhuis plek voor acht cliënten om te logeren; daarnaast hebben we per dag ruimte voor tien cliënten in de opvang. Van maandag t/m vrijdag wordt er naschoolse opvang geboden, vanaf woensdag t/m zondag is er ruimte om te logeren. Tijdens de schoolvakantie biedt het logeerhuis 24 uur zorg aan in de vorm van vakantie opvang. Tijdens de nachten is er één begeleider aanwezig met een achterwacht. 's Nachts maken we gebruik van een uitluistersysteem dat rechtstreeks is aangesloten op de slaapwacht. Samen Thuis biedt vast wonen voor 8 jongvolwassenen met een enkelvoudige of meervoudige beperking.

Doelen en strategieën:

Het bestuur is overtuigd van de essentiële waarde van de inzet, motivatie en deskundigheid van het management en het personeel voor de kwaliteit en voortbestaan van de dienstverlening aan onze cliënten; het bestuur stelt daartoe de gewenste voorwaarden en middelen in.

- Maandelijks vergadert het bestuur met het management waarbij personeelszaken een vast punt op de agenda zijn. Door de korte lijnen kunnen personeelsproblemen zo snel mogelijk worden opgelost. Ook krijgt het management hier inzicht in de beheersfunctie van de stichting; maandelijks wordt o.a. de financiële situatie besproken.
- Er is grote aandacht voor het werkklimaat; met cursussen wordt getraind op intervisie en onderlinge feedback.
- Elke 2 jaar vinden functioneringsgesprekken plaats met het personeel met 1 keer per jaar een tussentijdse evaluatie waarin punten zoals de gedragscode en leerpunten besproken worden.

Alle werkprocessen worden bewaakt door de HKZ-certificering, die zorg draagt voor taakstelling, evaluatie en rapportage.

- Door het verplichte HKZ-verbeterregister met rapportage in de managementmeetings houden wij continu overzicht op activiteiten en zijn al onze stappen terug te herleiden via de PDCA (plan-do-check-analyse) cyclussen
- Voordat wij zorg bieden aan een nieuwe cliënt in het logeerhuis houden wij een intakegesprek en geven de belangenbehartiger een rondleiding. Wij geven hun de gelegenheid om een keer samen met hun kind een uurtje te komen kijken wanneer andere cliënten aanwezig zijn. Daardoor kunnen belangenbehartigers en hun kind proeven van de sfeer binnen logeerhuis Ons Huis en bepalen of zij zich hierin thuis voelen. Daarnaast geven wij de nieuwe cliënt een keer een halve dag/dag de mogelijkheid om mee te doen in ons gestructureerde dagprogramma en bespreken we die ervaringen met de belangenbehartigers.
- Om de thuissfeer voort te zetten in de logeerkamers van de cliënten geven wij de mogelijkheid hun eigen beddengoed mee te brengen wat zorgt voor een veilige sfeer in bed. Uiteraard mogen zij hun eigen knuffels, lampjes etc. meenemen om zich prettig te voelen tijdens een nachtje logeren.
- De bewoners van de zorgwoning hebben de vrijheid om samen met de belangenbehartigers de slaapkamer naar eigen smaak in te richten.

De relatie met ouders/wettelijk vertegenwoordigers wordt bewaakt door het instellen van een participatiecommissie en ouderavonden voor de bewoners. Voor het logeerhuis starten wij in 2022 met deze ouderavonden.

De veiligheid van de cliënten wordt bewaakt door op vaste tijden geprogrammeerde externe controles op hygiëne (legionella) en brandgevaar (ontruimingsoefeningen, inspectie van blusmaterialen (jaarlijks) en maandelijks controle van brandmeldingsinstallatie).

Het bestuur stelt een jaarverslag op dat wordt beoordeeld door de Raad van Toezicht, ingediend bij het ministerie van VWS en gerapporteerd op de website.

Voor dit jaar en ook voor 2022 zien wij geen noodzaak deze strategie, die wij al jaren hanteren, te wijzigen. Wij werken met een vaste klantenkring, die al jarenlang onze diensten afneemt en ook onze woning met de begeleide woonvoorziening voor 8 jongvolwassenen met een (meervoudige) beperking kent een bezetting die in principe in de komende jaren niet verandert. We werken in een platte organisatiestructuur en een goed opgeleid team van toegewijde professionals. Onze strategie van “klein blijven en hoge kwaliteit leveren” heeft zijn waarde al meer dan 20 jaar bewezen. Onze professionaliteit is gewaarborgd doordat wij ons extern laten toetsen op de door ons geleverde kwaliteit. In het afgelopen jaar zijn we daardoor HKZ-gecertificeerd, waarmee een organisatie is neergezet, waarin permanente verbetering één van de belangrijkste speerpunten is. Om de voortgang daarin blijvend te garanderen is een kwaliteitsfunctionaris aangesteld.

Huidige situatie

- Maandelijks vergadering met management en bestuur.
- Directe contacten met ouders en wettelijk vertegenwoordigers via de participatiecommissie en ouderavonden.
- Personeelsontwikkeling geborgd jaarlijkse gesprekken en maandelijks teamvergaderingen.
- Kwaliteitscontrole via de HKZ-certificering.
- Borgen van wettelijke veiligheidseisen door externe inspecties.

Visie en Missie

Om aan onze missie te voldoen, nu en in de toekomst, bouwen we continu aan de volgende kernwaarden:

Veiligheid en geborgenheid

Als basis bieden wij een veilige, gestructureerde leefomgeving waar de cliënten/bewoners zichzelf kunnen zijn, zodat er voldoende ruimte is voor ontwikkeling. Wij bieden zowel overdag als s 'nachts voldoende begeleiding om zorg en veiligheid te kunnen garanderen.

Een respectvolle en warme huiselijke sfeer

Wij streven ernaar om, zowel in het logeershuis als in de zorgwoning, te voorzien in een huiselijke en liefdevolle sfeer waardoor de cliënten/bewoners zich op hun gemak voelen met respect voor hun persoonlijke wensen en behoeften.

Laagdrempelig en kleinschalig

Stichting Ons Huis Heemskerk is een kleinschalige stichting. Wij onderscheiden ons door met een platte organisatiestructuur, waarin bestuur, medewerkers en belangenbehartigers met elkaar in nauw contact zijn. Wij vinden het belangrijk deze samenwerking goed te onderhouden omdat voor het 'loslaten' van de dagelijkse zorg voor de wettelijke vertegenwoordiger/belangenbehartiger van zowel cliënten als bewoners vertrouwen nodig is.

Aandacht

Wij bouwen aan liefde en aandacht voor iedereen. De cliënten krijgen de aandacht die zij nodig hebben om zichzelf zo optimaal mogelijk te kunnen ontplooiën. Wij werken actief aan het aanbieden van passende groepsactiviteiten. Daarnaast biedt de beschikbaarheid van gemiddeld 1 medewerker op 3/4 cliënten ruimte voor individuele aandacht.

Sociale contacten

Wij besteden veel aandacht aan een zorgvuldig gekozen groepssamenstelling waardoor cliënten/bewoners de mogelijkheid krijgen om vriendschappen aan te gaan en deze te onderhouden. Stichting Ons Huis Heemskerk bevindt zich midden in een woonwijk waardoor er gezamenlijke activiteiten kunnen worden ondernomen met zowel de cliënten als de buurtbewoners.

Professionaliteit

Alle medewerkers worden, waar nodig, continu geschoold en gekwalificeerd om de juiste zorg te bieden die aansluit bij de behoeften van de cliënt/bewoner. Voor iedere cliënt/bewoner gebruiken wij een individueel zorgplan, dat opgesteld wordt in overleg met de belangenbehartiger/wettelijke vertegenwoordiger van de client. Hierin worden de wensen, behoeften en doelen opgesteld die jaarlijks worden geëvalueerd en naar behoefte bijgesteld. De organisatie beschouwt eventuele klachten en opmerkingen als nuttige terugkoppeling; waar nodig beoordeelt en ondersteunt een (externe) klachtencommissie de aanpak van incidenten.

Methodiek

Het team van Stichting Ons Huis Heemskerk doet aan methodisch handelen. Dit wordt gedaan door doelgericht, systematisch, planmatig en bewust te handelen. Onze methoden zijn omschreven om doelgericht met een bepaalde situatie of bepaald vraagstuk om te gaan.

Uit de praktijk is gebleken dat voor de zorgwoning en bewoners een methode op maat gemaakt moest worden. Dit houdt in dat wij een combinatie methode hanteren waarbij er gebruik wordt gemaakt van meerdere bestaande methoden. Hanteerbaarheid en werkzaamheid zijn hierbij de belangrijkste uitgangspunten.

In logeershuis Ons Huis worden andere methodieken toegepast dan in zorgwoning Samen Thuis. Dit omdat de doelgroepen verschillen en er op deze manier beter zorg op maat geleverd kan worden.

In zorgwoning Samen Thuis worden de volgende methodieken toegepast:

Driehoekkunde

Bij de Driehoekkunde is het belangrijkste kenmerk het contact tussen bewoner, belangenbehartiger(s) en medewerker. Deze basis moet goed zijn. Dit is belangrijk om goede hulpverlening tot stand te laten komen.

De driehoek is gelijkzijdig en heeft een top en een basis. Met de gelijkzijdigheid wordt uitgedrukt dat elke hoek een gelijkwaardige inbreng heeft. De toppositie is voor de bewoner. Dit is waar de zorgverlening om draait. Belangenbehartigers en medewerkers vormen samen de basis van deze driehoek. De basis draagt de top. Als de basis solide is, wordt de beste zorg verleend aan de top.

Met een gelijkzijdige driehoek wordt een ideale situatie aangegeven, waarin alle hoeken een volwaardige inbreng hebben. In de realiteit is dit niet altijd haalbaar. De driehoek is meestal niet gelijkzijdig. Dit begint al bij de start van de hulpverlening. De medewerker is de buitenstaander, nieuw in het systeem. Een medewerker komt de driehoek binnen, waarin twee hoeken al een heel leven samen gedeeld hebben.

De medewerker moet het vertrouwen krijgen van de bewoner en belangenbehartiger(s) om de plek in de driehoek te verdienen. Het doel is, dat er een nieuwe situatie ontstaat waarbij de belangenbehartiger(s) het vertrouwen krijgen in de medewerker en hierdoor de zorg gedeeld kan worden. Hierdoor wordt de bewoner steeds minder afhankelijk van de belangenbehartiger(s). Om dit vertrouwen te krijgen moet de basis goed zijn. Sleutelwoorden zijn vertrouwen, communicatie en openheid.

Als de basis goed is, en de bewoner een veilige, gestructureerde leefomgeving ervaart, waar hij/zij zichzelf kan zijn, zal er voldoende ruimte zijn voor ontwikkeling. Dit maakt dat wij ervoor hebben gekozen om bovenstaande methode te combineren met competentievergroting en hierdoor een methode op maat kunnen aanbieden.

Competentiegericht werken

Competentiegericht werken is een methodiek waarbij de focus ligt op het ondersteunen van de bewoner bij de ontwikkeling. Het richt zich vooral op het bieden van ondersteuning bij concrete vaardigheden die in het dagelijkse leven noodzakelijk zijn, voornamelijk op gebied van zelfredzaamheid en het sociaal functioneren.

Bij het competentiegericht begeleiden is het belangrijk dat er aandacht wordt besteed voor het positieve gedrag en de krachten van de bewoners, maar ook het ombuigen van negatief gedrag is van groot belang. Het competentiegericht werken komt voort uit de oplossingsgerichte benadering.

Hierbij wordt er niet gekeken naar het probleem maar naar hoe het probleem verholpen kan worden. De medewerker ondersteunt de bewoner hierbij, als een bewoner ergens tegen aanloopt wat hij of zij als lastig ervaart neemt de medewerker niet gelijk over maar kijkt samen met de bewoner naar een mogelijke oplossing. Het belangrijkste begrip is hier “empowerment”: het zetten van de bewoner in zijn of haar eigen kracht.

Er wordt gekeken naar haalbare doelen die de bewoner zelf kan bereiken met eventueel ondersteuning van de medewerker. De doelen worden opgesteld door de medewerker, belangenbehartiger(s) en indien mogelijk de bewoners zelf. De doelen zijn opgenomen in het zorgplan en worden jaarlijks geëvalueerd.

In het logeerhuis Ons Huis worden de volgende methodieken toegepast:

Warme zorg

Bij de methode warme zorg is het herstellen of genezen van de cliënt niet het doel. Het doel van warme zorg is het creëren van een veilige omgeving waardoor angsten en onzekerheden worden weggenomen bij de cliënt, waardoor de cliënt zich ontplooit en volledig zichzelf durft te zijn. De methodiek gaat uit van een aantal aandachtspunten.

Nabijheid: de medewerker leeft zich in de beleefwereld van de cliënt in en toont wezenlijke interesse.

Herkenbaarheid: de omgeving van de cliënt is vertrouwd en rustgevend. Het logeerhuis lijkt niet op een medisch centrum en er wordt gewerkt met een relatief klein team medewerkers.

Huiselijkheid: er wordt de cliënt een duidelijke dag structuur geboden en er zijn gezamenlijke eetmomenten aan een tafel.

Vrijheid: voor de mobiele cliënt is er de mogelijkheid om vrijuit door het pand te lopen. Enkel de voordeur en achterdeur zijn op slot. Ook is de speelplaats omheind met een hek.

De aard van de zorg staat centraal bij warme zorg. Er wordt een veilig en warm klimaat gecreëerd. Warme zorg is een 24 uren benadering.

Cliëntgericht werken/vraaggericht werken:

Vanuit deze methodiek ligt de nadruk op de wensen van de cliënt en/of belangenbehartiger. Er is open, gelijkwaardige en respectvolle communicatie tussen medewerker en belangenbehartiger/cliënt. Vraaggericht werken gaat uit van een aantal kernpunten.

De medewerker respecteert de privacy en de eigen smaak van de cliënt. Er wordt een luisterend oor geboden naar de behoefte van de cliënt. De cliënt en/of belangenvertegenwoordiger hebben zo veel mogelijk de regie in eigen handen. De medewerkers ondersteunen en doen voorstellen op welke manier zij ondersteunen. De cliënt en/of belangenbehartiger beslist welke ondersteuning zij krijgen van de medewerker. De afspraken die de belangenbehartiger en/of cliënt samen met de medewerker opstellen staan in het zorgplan en worden jaarlijks geëvalueerd.

De medewerkers hebben voldoende kennis en vaardigheden. Zij zijn op de hoogte van de protocollen en richtlijnen en weten deze toe te passen.

Vanuit het vraaggericht werken wordt er een nauwe samenwerking verwacht tussen belangenbehartiger, medewerker en indien mogelijk de cliënt.

Bij beide locaties wordt er gebruik gemaakt van de volgende methodiek:

Totale communicatie.

Er bestaat geen leven zonder communicatie. Communicatie is een heel breed begrip dat in heel veel situaties vanzelfsprekend lijkt. Voor mensen met een verstandelijke en/of communicatieve beperking, ligt dit heel anders. Hierdoor wordt er in zowel Ons huis als in Samen Thuis gebruikt gemaakt van de methodiek totale communicatie.

Onder totale communicatie wordt een visie op een respectvolle bejegening verstaan. Het is de intentie om de bewoners en/of cliënten te begrijpen ongeacht de manier van communicatie. Er wordt respect getoond voor alle mogelijkheden en eigenheid.

Bij totale communicatie wordt er op allerlei manieren contact gelegd. Dit kan zijn aan de hand van spraak ondersteunende gebaren, mimiek, lichaamshouding, pictogrammen en spraakcomputers.

Doelgroep

Logeerhuis:

Logeerhuis Ons Huis werkt met cliënten in de leeftijdscategorie van +/- 5 jaar t/m 24 jaar met een lichte tot ernstige lichamelijke en/of verstandelijke beperking.

De verschillende beperkingen lopen erg uiteen. Logeerhuis Ons Huis werkt met vaste groepen, mits het geen vakantie is.

Er zijn 4 groepen die per weekend rouleren. De groepen zijn ingericht op de beperkingen die de cliënten hebben en er wordt rekening gehouden met de groepsgrootte. We proberen ervoor te zorgen dat de groepen zo zijn samengesteld, dat het altijd mogelijk blijft om er op uit te gaan met de twee bussen die wij tot onze beschikking hebben.

De groepen hebben stuk voor stuk baat bij regelmaat en structuur. Het personeel houdt bij de activiteiten zoveel mogelijk rekening met de wensen en behoeften van de cliënt en de belangenbehartigers. Uiteraard wordt er ook rekening gehouden met de mogelijkheden van de cliënt en probeert het personeel de zelfredzaamheid en zelfverzekerdheid van de cliënt te vergroten tijdens de begeleiding.

Samen Thuis:

Zorgwoning Samen Thuis is geopend in november 2019 voor 8 oud-logees van logeerhuis Ons Huis. Binnen zorgwoning Samen Thuis is plaats voor 8 bewoners met en verstandelijke en/of meervoudige beperking. Alle bewoners beschikken over een indicatie Persoons Gebonden Budget (PGB) en een Zorg Zwaarte Pakket (ZZP) in de categorie VG04 t/m VG 08.

De groep is samengesteld met ondersteuning van een externe orthopedagoog. Bestudering van de bestaande zorgplannen en meerdere observatiesessies in logeerhuis Ons Huis en op alle externe dagbestedingen hebben ook bijgedragen aan de samenstellen met het oog op een goede interne groepsbalans gezorgd.

Bij zorgwoning Samen Thuis werken we aan het behouden en vergroten van het zelfredzaamheid en werken we aan de hand van persoonlijk opgestelde doelen die jaarlijks worden geëvalueerd met ouders/wettelijk vertegenwoordigers en zo mogelijk de bewoner.

Begeleiding, personeel en opleiding

Het personeel van Stichting Ons Huis Heemskerk is adequaat geschoold en gekwalificeerd. De organisatie kent een platte organisatiestructuur. Eén keer in de maand is er een vergadering waarin alle vaste personeelsleden en de minimaal 1 manager aanwezig is.

Hier worden alle zaken omtrent de cliënten en de stichting besproken. Wanneer er vragen of onduidelijkheden zijn die de managers niet kunnen beantwoorden, zullen deze besproken worden in de maandelijkse bestuursvergadering.

Openheid en eerlijkheid is een must bij Stichting Ons Huis Heemskerk waardoor er geen ruis binnen het team ontstaat.

Stichting Ons Huis Heemskerk werkt met drie zorgmanagers, Renate Bruijn, Mimi van Wassem en Elina Vonk-Revers en een kwaliteitsfunctionaris Debby Glorie. Daarnaast zijn er vaste personeelsleden in dienst in de functie verzorgende coach EMB en persoonlijk begeleider EMB. De vaste personeelsleden hebben hun eigen coach/pb-clënten waarvoor ze de zorgplannen schrijven en contact onderhouden met het netwerk.

Stichting Ons Huis Heemskerk werkt met een aantal vaste invalskrachten en een interieurverzorgster. Stichting Ons Huis Heemskerk is ook een erkend leerbedrijf en heeft regelmatig stagiaires (zowel BOL als BBL) op de werkvloer.

De personeelsleden zijn allen geschoold in de zorg en beschikken over de benodigde certificaten zoals BHV (bedrijfshulpverlening), epilepsie, sondevoeding en medicatie.

De functies die wij bij Stichting Ons Huis Heemskerk hanteren zijn:

- Manager zorg
- Kwaliteitsfunctionaris
- Verzorgende coach EMB B
- Verzorgende EMB B
- Assistent verzorgende EMB A
- Interieurverzorg(st)er

In welke functie een medewerker wordt ingeschaald hangt af van de diploma's en verantwoordelijkheden die de medewerker heeft.

In de bijlage volgt een overzicht met de basisgegevens van de personeelsleden die bij Stichting Ons Huis Heemskerk in dienst zijn.

Bestuur, Raad van Toezicht en Klachtencommissie

Het bestuur:

Het bestuur van Stichting Ons Huis Heemskerk bestaat uit:

Rob van Haarlem, voorzitter

heeft het grootste deel van zijn werkzame leven gewerkt als manager in de automatisering en op het vlak van organisatie en bestuur.

Cyp van Rijn, penningmeester

heeft gewerkt als research-manager bij Shell. Docent aan de Hogeschool Utrecht.

Chris Terhorst, secretaris

Heeft ruim 40 jaar gewerkt bij ING. Afscheid genomen als commercieel directeur van een dochteronderneming van ING. 18 jaar mede-eigenaar van onze dansschool. Verkocht in 2018.

Manon van Haarlem, adviseur van bestuur voor Personeelsaangelegenheden

Werkzaam als accountmanager bij een arbodienstverleningsorganisatie.

De Raad Van Toezicht:

De Raad Van Toezicht bestaat uit:

Frits Wichers

Wanda Vervest

Linda Baerveldt

Klachtencommissie:

Onze onafhankelijke klachtencommissie, die eventuele klachten onderzoekt die binnenkomen, bestaat uit:

Janny van Tuijl

Eugen Boon

Ellen Bakker

Overig:

Hiernaast is Stichting Ons Huis Heemskerk aangesloten bij de Geschillencommissie Zorg Algemeen*. Hiermee voldoen we aan de wetgeving WKKGZ.

Stichting Ons Huis Heemskerk is aangesloten bij de branchevereniging VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland) **.

*www.degeschillencommissiezorg.nl

**www.vgn.nl

Product

Om gebruik te kunnen maken van logeerhuis Ons Huis en zorgwoning Samen Thuis, hebben de cliënten een indicatie nodig. De cliënten hebben vaak een Persoons Gebonden Budget (PGB) maar dat kan op verschillende manieren afgegeven worden. Middels:

- PGB uit wet langdurige zorg (WLZ)
- PGB uit wet maatschappelijke ondersteuning (WMO)
- PGB uit jeugdwet (JW)
- PGB uit zorgverzekeringswet (ZVW)

Het PGB wordt afgegeven door het zorgkantoor. De zorgvrager (de cliënt) beschrijft in een zorgbeschrijving welke zorg er nodig is/ingekocht moet worden en bij welke zorgverlener dit is. Het zorgkantoor geeft de beschikking vervolgens af waardoor de zorg kan worden ingekocht.

Voorheen werd het PGB gestort op rekening van belangenbehartigers maar tegenwoordig gaat dit via de Sociale verzekeringsbank (SVB)

De zorgvrager (de cliënt) dient de rekening in bij de SVB en die keert het bedrag uit aan de zorgverlener.

Voor de cliënten in Zorg In Natura (ZIN) heeft Stichting Ons Huis Heemskerk een onderaannemerschap met Stichting SIG via een raamovereenkomst. (Meer informatie hierover staat onder het kopje samenwerkingsorganisaties.)

Zorgarrangementen bij logeerhuis Ons Huis:

		<i>Dag:</i>	<i>Uur:</i>
<i>Log 1-3</i>	<i>Logeren incl. dagopvang weekend 24 uur</i>	€406,32	€16,93
<i>Log 1-3</i>	<i>Logeren excl. dagopvang weekend 18 uur</i>	€258,30	€14,35
<i>Dagopvang</i>	<i>Begeleiding groep 2 x dagdeel</i>	€131,52	€16,44
<i>Log 1-3</i>	<i>Logeren incl. dagopvang door de week 24 uur</i>	€378,96	€15,79
<i>Log 1-3</i>	<i>Logeren excl. dagopvang door de week 18 uur</i>	€230,40	€12,80
<i>Dagdeel</i>	<i>Begeleiding groep 1x dagdeel 4 uur</i>	€65,76	€16,44

* 01-01-2023 t/m 31-12-2023

Samenwerkingsorganisatie(s)

Stichting Ons Huis Heemskerk werkt samen met onderstaande organisatie:

SIG:

De SIG is een kleinschalige professionele organisatie voor mensen met een beperking en/of autismeverwante stoornis in Midden- en Zuid-Kennemerland. De SIG biedt begeleiding op maat op alle levensgebieden: opvoeding, wonen, financiën/schulden, dagbesteding en sociale activering.¹

De SIG heeft een aantal cliënten in onder aanneming bij logeerhuis Ons Huis. De SIG ontvangt als zorgverlener de gehele zorgtoewijzing voor de cliënt en logeerhuis Ons Huis levert een deel van de toegewezen zorg. Stichting Ons Huis Heemskerk factureert hiervoor aan de SIG.

¹ www.sig.nu

Communicatiemiddelen

Er zijn verschillende manieren van communiceren mogelijk. Wel hangt dit af met wat voor tegenpartij je te maken hebt binnen de zorg.

Belangenbehartigers van de cliënten:

Belangenbehartigers stellen samen met de coaches het zorgplan op. Deze wordt eens in het jaar geëvalueerd in de zorgwoning en twee keer per jaar in het logeerhuis. Mochten er tussendoor onduidelijkheden ontstaan kunnen de belangenbehartigers benaderd worden via de telefoon en/of mail. Belangenbehartigers hebben een formulier getekend waarin ze toestemming geven dat wij gegevens via de mail mogen versturen. Gegevens worden naar derden versleuteld via mail verzonden, altijd ontdaan van persoonsnamen.

Daarnaast maakt Stichting Ons Huis Heemskerk gebruik van een besloten facebookpagina waarin begeleiding foto's plaatsen van de cliënten die bij logeerhuis Ons Huis verblijven. Hiervoor hebben belangenbehartigers expliciet toestemming gegeven.

Alle communicatiemogelijkheden waar Stichting Ons Huis Heemskerk gebruik van maakt worden uitgevoerd aan de hand van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Alle cliënten hebben een dossier waarin de volgende gegevens verwerkt zijn: indicatiebesluit, zorgplan, ID, toestemmingsformulieren en rapportage.

Belangenbehartiger mogen dit dossier inzien wanneer ze dit opvragen bij de managers.

Vanaf 1 november 2021 heeft Stichting Ons Huis Heemskerk een Elektronisch Cliënten Dossier (ECD) aangeschaft genaamd Zilliz. Hierin worden alle rapportages en incidentformulieren bijgehouden. In de nabije toekomst willen we verder digitaliseren en nog optimaler gebruik gaan maken van Zilliz door ook overige formulieren en documenten hierin op te slaan.

Bijlage

Basisgegevens medewerkers, peildatum 19-06-2023

Afkorting medewerker	%	Functie
Medewerker 1	80%	Zorgmanager
Medewerker 2	80%	Zorgmanager
Medewerker 3	90%	Zorgmanager
Medewerker 4	65%	Kwaliteitsfunctionaris
Medewerker 5	70%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 6	50%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 7	45%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 8	10%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 9	80%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 10	30%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 11	80%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 12	90%	Verzorgende coach EMB
Medewerker 13	75%	Verzorgende EMB B
Medewerker 14	25%	Verzorgende EMB B
Medewerker 15	50%	Verzorgende EMB B
Medewerker 16	40%	Verzorgende EMB B
Medewerker 17	50%	Verzorgende EMB B
Medewerker 18	50%	Verzorgende EMB B
Medewerker 19	40%	Verzorgende EMB B
Medewerker 20	Inval	Verzorgende EMB B
Medewerker 21	Inval	Verzorgende EMB B
Medewerker 22	Inval	Verzorgende EMB B
Medewerker 23	Inval	Verzorgende EMB B
Medewerker 24	Inval	Verzorgende EMB B

Certificaten

De medewerkers moeten in het bezit zijn van bepaalde certificaten om alleen een dienst bij Stichting Ons Huis Heemskerk te kunnen draaien. Ze moeten bevoegd en bekwaam zijn. Alle certificaten zijn opgeslagen in het online personeelsdossier.

Certificaten medewerkers, *peildatum 19-06-2023*

Afkorting medewerker	Epilepsie	Sondevoeding	BHV	Medicatie
Medewerker 1	JA	JA	JA	JA
Medewerker 2	JA	JA	JA	JA
Medewerker 3	JA	JA	JA	JA
Medewerker 4	JA	JA	JA	JA
Medewerker 5	JA	JA	JA	JA
Medewerker 6	JA	JA	JA	JA
Medewerker 7	JA	JA	JA	JA
Medewerker 8	JA	JA	JA	JA
Medewerker 9	JA	JA	JA	JA
Medewerker 10	JA	JA	JA	JA
Medewerker 11	JA	JA	JA	JA
Medewerker 12	JA	JA	JA	JA
Medewerker 13	JA	NEE	JA	JA
Medewerker 14	JA	JA	JA	JA
Medewerker 15	JA	NEE	JA	JA
Medewerker 16	JA	NEE	JA	JA
Medewerker 17	JA	JA	JA	JA
Medewerker 18	JA	JA	JA	JA
Medewerker 19	JA	JA	JA	JA
Medewerker 20	JA	JA	JA	JA
Medewerker 21	JA	JA	JA	JA
Medewerker 22	JA	JA	JA	JA
Medewerker 23	NEE	NEE	NEE	NEE
Medewerker 24	NEE	NEE	NEE	NEE